



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด จากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเคยเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร จำนวน 48 คน ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ สถานภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องหรือเคยเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหาบุคคล และระบบการสรรหา ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านการให้ผลตอบแทน/ สภาพการจ้าง ด้านอัตราค่าจ้างคนที่ต้องการ ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมาย ด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ทำหน้าที่สรรหา ด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเคยเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด จำนวน 48 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหาไม่น้อยกว่า 5 ปี และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาพนักงาน
2. การสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ในภาพรวมแล้ว พบว่า มีระบบการสรรหาในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปคือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหา และ ระบบที่ใช้ในการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการสรรหาบุคลากรในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.298^* 0.354^* 0.321^* 0.280^* ตามลำดับ
4. ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า บริษัทควรจัดประชาสัมพันธ์การเปิดรับบุคลากรในสื่อต่าง ๆ เพื่อจะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

คำสำคัญ: การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

Abstract

The objective of this research were to study the recruitment and selection of personnel in Industry of Srisiam Foods Product Co., Ltd. The population were 48 employees who involved with recruitment of the company. The independent variables were age, education attainment, recruitment experience, recruitment system. The dependent variables were policy, payment, manpower need, technology, law, labor force, economic and politic, recruitment qualification, and organization decide. The questionnaires and statistical tool were used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and Pearson product moment correlation.

The results were as follows:

1. The employees who involved with recruitment of Srisiam Foods Product Co.,Ltd. Mostly are 25-35 years old, mostly finish lower than Bachelor degree, have experience less than five years in recruitment, and mostly use merit system.
2. The recruitment of Srisiam Foods Product Co., Ltd. as a whole is high level.
3. There are significant relationship among age, educational attainment, recruitment experience, recruitment system and recruitment at 0.05 level.
4. They suggested that the company should give some information to the public for position available, so the interested person may come to apply. The company should provide a training plan for personel development in order to hold the employees.

Keyword: The Recruitment and Selection of Personnel in Industry

ภูมิหลัง

ธุรกิจอุตสาหกรรมนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นแหล่งผลิตสินค้าตลอดจนเป็นแหล่งบริโภคปัจจัยการผลิตต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งการจ้างงานที่สำคัญซึ่งรองรับกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานในภาคเกษตรลดจำนวนลงและเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ทำให้กำลังแรงงานในภาคนี้เพิ่มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงาน

และผู้บริหารแตกต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกัน หากกล่าวโดยสังเขป การสรรหาบุคลากร (Personnel Recruitment) คือ กระบวนการของการค้นหาและจงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถ ให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร และการคัดเลือกบุคลากร (Personnel Selection) คือ กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับงานหนึ่ง ๆ จากกลุ่มบุคคลที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรอันล้ำค่าอย่างหนึ่งขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐของเอกชนก็ตาม องค์กรเหล่านั้นจึงได้คัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่ดีที่สุดเข้าสู่องค์กรของตน ตลอดจนต้องพัฒนาและรักษาทรัพยากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไปนาน ๆ ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กิจการ

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

ก้าวไปสู่จุดหมายที่ได้วางไว้และสามารถกระทำการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์การ โดยทั่วไปภายในองค์การทุกองค์การจะมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะมีการเข้าและออกจากงานอยู่ตลอดเวลาในขณะเดียวกันอาจจะมีบุคคลบางคนเปลี่ยนตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง และยิ่งองค์การใหญ่โตขึ้นความต้องการทางด้านกำลังคนก็จะมีเพิ่มขึ้น หรือเทคโนโลยีในด้านการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงก็ก่อให้เกิดความต้องการทางเนกกำลังคนกลุ่มใหม่ขึ้นมา ในกรณีดังกล่าวก็就会有การรับบุคลากรคนใหม่เข้ามา องค์การที่มีชื่อเสียงในตลาดแรงงานมักจะได้เปรียบองค์การอื่น ๆ ในการที่จะมีโอกาสได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์การ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าองค์การนั้น ๆ จะมีชื่อเสียงก็จะต้องมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกที่รัดกุมที่จะให้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้ เนื่องจากการสรรหาที่ดีย่อมดึงดูดความสนใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาสมัครทำงานในองค์การ ขณะเดียวกันการคัดเลือกที่เป็นไปอย่างถูกต้องและมีวิธีการทดสอบที่เชื่อถือได้จะทำให้ได้มาซึ่งคนที่เหมาะกับงานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้ รวมทั้งสามารถที่จะพัฒนาได้ในอนาคต

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่มีความหมายอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารองค์การมักจะให้ความสนใจในกับกิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือก เพราะจุดนี้เป็นก้าวแรกและก้าวสำคัญยิ่งของการที่จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถมาอยู่ในองค์การ และเป็นโอกาสสร้างคุณภาพให้กับองค์การในอนาคต ถ้าหากกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคลผิดพลาดและไม่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะเป็นปัญหาที่จะทำให้เกิดไม่ตกในภายหลัง เพราะไม่เพียงแต่จะก่อปัญหาให้กับบริการองค์การและผลผลิตขององค์การเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย โดยก่อให้เกิดการชะงักงันทางเศรษฐกิจ ดังนั้นไม่ว่าองค์การจะมีโครงสร้าง

สมบูรณ์ มีแผนงานรองรับที่มีประสิทธิผลสูง หรือมีระบบควบคุมที่รัดกุมเพียงใด หากกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ องค์การก็จะมีแต่บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหากับองค์การเป็นอันมากในอนาคต เพราะเมื่อรับบุคคลนั้นไว้ในองค์การแล้วการจะรับคนใหม่เข้ามาแทนที่หรือจะให้เขาออกจากองค์การย่อมทำได้ยากแม้ว่าจะทำได้ แต่ผลที่ได้ก็ไม่คุ้มกับเวลาและเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ด้วยเหตุนี้ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ตั้งอยู่ที่ 99/99 หมู่ 7 ถนนพุทธมณฑล 5 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้ม่วน จังหวัดสมุทรสาคร 74130 ทุนจดทะเบียน 55 ล้านบาท ผลิตขนมปัง เวเฟอร์ มีพนักงานประมาณ 330 คน มีระบบการรับสมัครพนักงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต และประกาศรับหน้าโรงงาน รวมทั้งให้พนักงานชักชวนเพื่อนหรือคนที่รู้จักมาสมัครงาน สำหรับอัตราการลาออกของพนักงานประจำมีน้อยมาก ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตจะมีการลาออกช่วงฤดูทำนา จึงมีพนักงานลาออกไปเพื่อกลับไปทำนาค่อนข้างมากและเป็นประจำทุกปี

จากปัญหาดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่น ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด
2. เพื่อศึกษาอุปสรรคการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ไขระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์การต่อไป และพัฒนาผู้ที่รับผิดชอบในหน้าที่สรรหาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์การต่างๆ

2. เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการขยายความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนอุปสรรค ที่จะเกิดขึ้นเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมด้วยการพัฒนายิ่งขึ้น เพื่อเป็นการดึงดูดให้คนเข้ามาสนใจองค์กรมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของ บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ในเรื่องที่เกี่ยวข้องในระบบการสรรหา ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ด้านคือ

1. ด้านนโยบายองค์กร
2. ด้านการให้ผลตอบแทน/ สภาพการจ้าง
3. ด้านอัตรากำลังคนที่ต้องการ
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
5. ด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมาย
6. ด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน
7. ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบัน

ปัจจุบัน

8. ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ทำหน้าที่สรรหา
9. ด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหาบุคคล และระบบการสรรหา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ด้านคือ

1. ด้านนโยบายองค์กร

2. ด้านการให้ผลตอบแทน/ สภาพการจ้าง
3. ด้านอัตรากำลังคนที่ต้องการ
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
5. ด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมาย
6. ด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน
7. ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบัน

ปัจจุบัน

8. ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ทำหน้าที่สรรหา
9. ด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1 บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด มีการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในระดับมาก

2. อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหาบุคคล และระบบการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรมบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด

การสรรหาบุคลากรในภาพรวมแล้ว พบว่า มีระบบการสรรหาในระดับมาก $\mu = 4.16$, S.D. = 1.12 โดย การสรรหา ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\mu = 4.40$, S.D. = 0.82 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.36$, S.D. = 0.87 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.32$, S.D. = 1.23 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.27$, S.D. = 1.08 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ μ

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

= 4.24, S.D. = 0.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านให้ผลตอบแทน/สภาพการจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.11$, S.D. = 1.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.09$, S.D. = 1.04 อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 3.69$, S.D. = 1.17 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไป คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหา และ ระบบที่ใช้ในการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการสรรหาบุคลากรในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $0.298^* 0.354^* 0.321^* 0.280^*$ ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า บุคลากรที่มีส่วนในการสรรหาบุคลากร มีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

3.1 บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ควรจัดประชาสัมพันธ์การเปิดรับบุคลากรในสื่อต่างๆ เพื่อจะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ

3.2 ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด

การสรรหาบุคลากรในภาพรวมแล้ว พบว่า มีระกานสรรหาในระดับมาก $\mu = 4.16$, S.D. = 1.12 โดยการสรรหา ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\mu = 4.40$, S.D. = 0.82 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.36$, S.D. = 0.87 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ

ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.32$, S.D. = 1.23 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.27$, S.D. = 1.08 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.24$, S.D. = 0.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านให้ผลตอบแทน/สภาพการจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.11$, S.D. = 1.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.09$, S.D. = 1.04 อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 3.69$, S.D. = 1.17 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านนโยบายขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ องค์กรท่านเปิดรับสมัครเฉพาะตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.89$, S.D. = 1.03 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรสรรหาบุคลากรโดยวิธีเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงาน แทนตำแหน่งที่ว่างลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.74$, S.D. = 1.16 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านให้ผลตอบแทน/สภาพการจ้าง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีสภาพการจ้าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.84$, S.D. = 1.03 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรท่านจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่าที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.56$, S.D. = 0.98 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านอัตรากำลังคนที่ต้องการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.41$, S.D. = 0.94 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กร มีแผนอัตรากำลังที่ตั้งเอาไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.21$, S.D. = 0.97 อยู่ในระดับมาก

ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.44$, S.D. = 0.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานไม่สามารถพัฒนาความสามารถของตนได้ทัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.32$, S.D. = 0.94 อยู่ในระดับมาก

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

ด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กฎหมายแรงงานมีข้อจำกัดในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.46$, S.D. = 0.84 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของกฎหมายต่ำเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.38$, S.D. = 0.88 อยู่ในระดับมาก

ด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อัตราการว่างงานในตลาดแรงงานมีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.62$, S.D. = 0.82 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้จบการศึกษาขาดคุณสมบัติบางประการที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.54$, S.D. = 0.85 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้สมัครเลือกสมัครงานกับองค์กรที่ใกล้ที่อยู่ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.62$, S.D. = 0.87 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ทำหน้าที่สรรหามีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 3.92$, S.D. = 0.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรทำนมีวิธีการเก็บรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 3.77$, S.D. = 1.04 อยู่ในระดับมาก

ด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรที่อยู่ใกล้ที่พักของผู้สมัครมักเป็นที่สนใจในการตัดสินใจเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.72$, S.D. = 0.95 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้สมัครมีค่านิยมในการเข้าสมัครกับองค์กรที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\mu = 4.68$, S.D. = 0.91 อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล เลิศกษิต (2538) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง “ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ในปัญหา ขององค์กรเอกชน: ศึกษากรณี กรุงเทพมหานคร” โดยการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายบุคคล ในประเด็นลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน สาขาวิชาที่จบการศึกษาของผู้สมัครงานที่แตกต่างกัน ประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน คือ กิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยการกำหนดประชากรในบางขนาดองค์กร

รวมทั้งศึกษาถึงสัญชาติเจ้าขององค์กรด้วยโดยลักษณะ ขององค์กรที่ศึกษาจะจำแนกออกเป็นประเภทกิจการ คือการผลิต การพาณิชย์กรรม และการบริหารในเขตกรุงเทพมหานคร ประเด็นของการศึกษา สนใจศึกษาในหลักการสรรหา นโยบาย การสรรหา กระบวนการสรรหา และแหล่งการสรรหา ผลการศึกษาเขาพบว่า ลักษณะขององค์กร ขนาดขององค์กร เท่านั้น ที่มีผลต่อระบบการสรรหา และระบบการคัดเลือก บุคลากรในองค์กรโดยพบว่า องค์กรที่มีขนาดลูกจ้างต่างกัน จะมีนโยบายการสรรหา และกระบวนการคัดเลือกที่แตกต่างกัน ด้วย รวมทั้งองค์กรใช้วิธีการสรรหา และวิธีการคัดเลือก ผู้สมัครที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ และสาขา สังคมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาในระบบ การสรรหาบุคลากรที่องค์กรประสบอยู่นั้นได้แก่ โครงสร้าง เงินเดือน การเปลี่ยนตลาดแรงงานและแผนอัตราค่าจ้างของ องค์กร ส่วนปัญหาในกระบวนการคัดเลือกที่ประสบอยู่ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานแลนโยบาย ขององค์กรไม่สอดคล้องกับสภาวะตลาดแรงงาน และองค์กร ไม่มีเครื่องมือวัดหรือแบบทดสอบที่มีคุณภาพพอ

2. ความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไป คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการ สรรหา และ ระบบที่ใช้ในการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการ สรรหาบุคลากรในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .298* .354* .321* .260* ตามลำดับ

3. จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า บุคลากรที่มี ส่วนในการสรรหาบุคลากร มีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ สรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

3.1 บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ควรจัดประชาสัมพันธ์การเปิดรับบุคลากรในสื่อต่าง ๆ เพื่อจะ ได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ

3.2 ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ พรหมสุวรรณ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสามารถพึงประสงค์ของ นักบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงปี 2545-2549” ศึกษากรณี ความสามารถของนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีหรือใช้ใน ปัจจุบัน และความสามารถที่จำเป็นใช้ในช่วงปี 2545-2549

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, กาญจนา คูวัฒนะศิริ, ธวัชพงศ์ ธนิตลิมปะพงศ์
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (44-50)

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษานี้มุ่งศึกษาความสามารถของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตมุ่งอยู่ 7 ด้าน คือ ด้านการมุ่งลูกค้า ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวัฒนธรรมพบว่าความสามารถด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นมากที่สุด และความสามารถของนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีหรือใช้ในปัจจุบัน คือมีความสามารถด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด โดยความสามารถด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด เท่านั้น ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการใช้เป็นแบบตัวอย่างในการนำไปใช้ และในการวิจัยไม่ได้ศึกษาว่า พนักงานเข้าทำงานโดยระบบคุณธรรมมีประสิทธิภาพเป็นเช่นไรเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่เข้าทำงานโดยระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม
2. ควรศึกษา พฤติกรรม การรับรู้ข่าวสาร ความรู้ และความตระหนัก ของพนักงานในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม ประเภทต่างๆ

บรรณานุกรม

- [1.] กอบกุล เลิศกษิต (2538) ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ในปัญหาขององค์กรเอกชน: ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [2.] สุรรัตน์ พรหมสุวรรณ.(2545). ความสามารถที่พึงประสงค์ของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงปี 2545-2549. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.